

CONVINUS GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you

AUGUST 2023 | WEEK 34



In this weeks issue / In dieser Woche

Italy - Italien

Spain - Spanien

Israel - Israel



Weekly Best Practice

CONVINUS Webinar mit
Zertifikat für Ihren
Karriere-Booster im
Bereich Global Mobility

CONVINUS
Global Mobility

29. August 2023
von 10:00 - 11:00 Uhr

CH <-> DE
**Herausforderungen
bei grenzüberschreitender
Tätigkeit**

Praxis-Webinar
+ Zertifikat



Short News August 25, 2023

Italy: Facilitated admission of university graduates

The government of Italy recently decided that all foreigners with a student permit are exempt from the maximum number of permits, called quotas, if they apply for a work permit (during or after their studies). An employment contract is sufficient. Foreigners who are only doing an internship are also exempt from the maximum number if they can show an employment contract of at least 20 hours and have completed the internship. The statutory minimum wage is reserved.

Spain: New regulation regarding proof of health insurance for intra-corporate transferees

In Spain, the regulations regarding health insurance for intra-corporate transferees are being tightened. Already in the work permit procedure, proof of a health insurance recognized in Spain or a subsidiary of a foreign insurance company officially registered in Spain must be provided. The certificate must show the legally registered name of the insurance company.

Israel: Discontinuation of the Apostille Stamp

The Israeli courts are temporarily suspending the issuance of the Apostille stamp. This means all legalizations of birth, marriage, and death certificates as well as powers of attorney or diplomas is currently suspended. At this time, there is no further information as to when Apostille stamp legalization services will resume.





Kurznachrichten 25. August 2023

Italien: Erleichterte Zulassung von Hochschulabsolventen

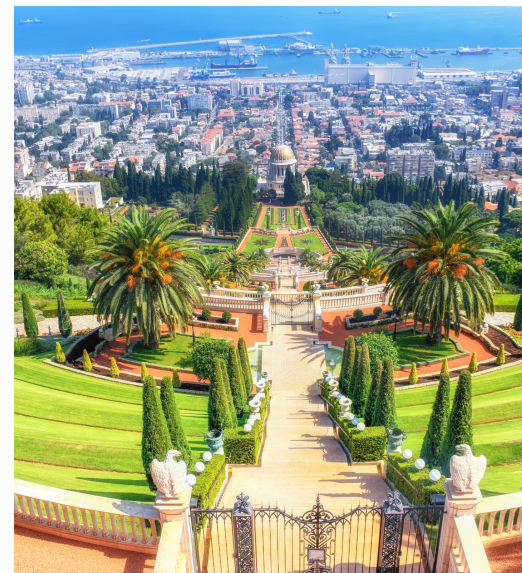
Die Regierung Italiens entschied kürzlich, dass sämtliche Ausländer mit einer Studentenbewilligung von der Höchstzahl der Bewilligungen (Kontingente) befreit sind, wenn sie eine Arbeitsbewilligung (während oder nach dem Studium) beantragen. Ausreichend ist ein Arbeitsvertrag. Ausländer, die nur ein Praktikum absolvieren, sind auch von der Höchstzahl befreit, wenn sie einen Arbeitsvertrag von mindestens 20 Stunden vorweisen können und das Praktikum abgeschlossen haben. Der gesetzliche Mindestlohn bleibt vorbehalten.

Spanien: Verschärfung der Regelung bzgl. Krankenversicherungsnachweis bei firmeninternen Entsendungen

In Spanien werden die Vorschriften bezüglich Krankenversicherung von firmeninternen Entsandten verschärft. Bereits im Arbeitsbewilligungsverfahren muss der Nachweis einer in Spanien anerkannten Krankenversicherung bzw. einer Tochtergesellschaft einer ausländischen Versicherungsfirma, die in Spanien offiziell eingetragen ist, erbracht werden. Auf der Bescheinigung muss der rechtlich eingetragene Name der Versicherungsfirma ersichtlich sein.

Israel: Einstellung des Apostille-Stempels

Die israelischen Gerichte stellen die Ausstellung des Apostille-Stempels vorübergehend ein. Das heisst sämtliche Beglaubigungen von Geburts-, Heirats- und Todesurkunden sowie Vollmachten oder Diplome sind momentan ausgesetzt. Zurzeit gibt es keine weitere Auskunft, wann die Beglaubigung mit Apostille-Stempel wieder aufgenommen wird.



CONVINUS
global mobility solutions

ON



**DIVE IN
GLOBAL
MOBILITY**

tiktok.com/@convinus_gms/



Best Practice



How to make your next trade fair appearance a success from a licensing, social security, and tax law perspective

For many companies, trade fairs remain one of the most important occasions for presenting their products. A successful presentation requires very good preparation and planning in various respects. If the trade fair appearance does not take place in one's own country but abroad, some legal aspects must be taken into account. These must also be included in the organization.

In practice, it is often forgotten that a work permit or registration as well as possible working time or night work permits may also have to be obtained for the staff that one uses on site at a trade fair. In addition, one would have to check the situation from a social security or tax point of view. It is sometimes not so easy to keep track of the various regulations and to take the right measures.

If these regulations are not complied with, it unfortunately happens time and again that the authorities impose appropriate fines.

Case study:

Drinks Schweiz AG, based in Zurich, produces, among other things, bottling equipment and beverage vending machines. They have decided that they would like to present these at foreign trade fairs and hope to gain new customers in this way. As part of the preparation for the trade fair appearance, one considers how the implementation at foreign trade fairs can best be planned and implemented.

The marketing team has selected two trade fairs that will take place in the next 6 months and which are interesting for further customer acquisition. One fair will take place in Germany and the other fair in France. The fairs last 2-3 days each. The event in Germany is the first of the two, so the planning focuses on this one.

Two machines are to be installed on-site for the trade fair. This requires 4 technicians to set up and dismantle the machines, as well as 4 people to look after the stand and security personnel to guard the machines at night.

The assembly and dismantling of the machines require highly specialized personnel so that they can only be supervised by the company's technicians. When selecting the technicians, the following are chosen: 2 people from Drinks Schweiz AG, one person from Drinks Deutschland AG, and one person from Drinks Polen AG. These people will set up the machines one day before the fair starts, they will also be on-site during the fair, and after the fair, they will need another day for dismantling. In total, it is estimated that these people will be on-site for 4-5 days.

For the supervision of the exhibition stand, the personnel will be selected as follows: 3 persons from Drinks Schweiz AG and 1 person from Drinks Deutschland AG. All persons will arrive the evening before the fair and can return on the last day of the fair. They will therefore only be on site for 2-3 days. The person responsible for marketing is employed by Drinks Schweiz AG and will already be on-site one day before the fair to set up the stand. For the security staff, they would like to use local people.



Best Practice



Question

What would have to be done for a successful trade fair appearance in Germany from the point of view of licensing, social security, or tax law?

Possible solution

In summary, the following persons will be on-site at the next trade fair in Germany:

	Number of employees	Number of days
Assembly of machines		
Drinks Switzerland AG	2	4-5
Drinks Germany AG	1	4-5
Drinks Poland AG	1	4-5
Support of exhibition stand		
Drinks Switzerland AG	3	2-3
Drinks Germany AG	1	2-3
Marketing		
Drinks Switzerland AG	1	3-4
Security personnel contracted locally	1	2-3

For the employees of Drinks Deutschland AG as well as for the security personnel, nothing additional needs to be done about the licensing, social security, and tax aspects. Only for the persons of Drinks Schweiz AG as well as Drinks Polen AG would the situation have to be examined more closely.

As a rule, the examination would cover the following points:

- Work Permit / Notification Procedure (Posted Workers Notification).

In Germany, various notification regulations must be checked when workers from foreign employers are employed:

- According to the Minimum Wage Act
- According to the Posted Workers Act
- According to the Temporary Employment Act

According to the notification regulations under the Minimum Wage Act, a notification must generally be made for persons who are entrusted with the construction and dismantling of trade fairs and exhibitions. The only exception to this is if the employee has earned either a gross salary of more than EUR 4,176 (as of 2023), or a regular gross salary of more than EUR 2,784 during the last 12 months (as of 2023).

The employees of Drinks Schweiz AG meet this criterion. For this reason, no declaration has to be made for these employees. However, a declaration by the Minimum Wage Act must be made for the employee of Drinks Poland AG, as his gross monthly salary is EUR 2,500.

The relevant regulations can be found at this link: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung_node.html#doc305240bodyText4



Best Practice



Night work / Sundays and public holidays

If night work is necessary for the installation of the machines or the assembly and erection falls on a Sunday or public holiday, this may have to be additionally approved on-site. This must also be checked for the other employees deployed, including the security personnel.

Working hours

The applicable regulations on maximum working hours, including rest periods, must be observed equally.

Social Security

Employees remain subject to the social security system of their home country. To be able to prove this clearly, it is advisable to obtain the corresponding written confirmation. If the employee is a Swiss or EU citizen, the A1 form certifies this. For all other nationals, a certificate of posting is recommended.

Furthermore, it should be checked whether the employee is insured against accidents and illness on site. As a rule, any costs incurred are covered not only by accident and health insurance but also by an existing travel insurance policy.

Taxes

Because all employees of Drinks Schweiz AG as well as Drinks Polen AG stay in Germany for less than 183 days, no salary costs are paid from Germany and no costs are charged to Drinks Deutschland AG, no tax liability arises for the employees in Germany. The provisions of the assembler clause from the relevant double taxation agreement apply.

The employees must pay tax on their wages in their home country.

However, if one of these employees were to spend more than 183 days in Germany in a calendar year for other projects/ assignments or private reasons, the employee would also be liable to pay tax in Germany for the period of the trade fair days.

In summary, this results in the following steps:

- Notification by the Minimum Wage Act of the employee of Drinks Polen AG.
- Obtaining the A1 form for all employees of Drinks Schweiz AG and the employee of Drinks Polen AG
- Notification of the employees of Drinks Schweiz AG as well as the employees of Drinks Polen AG regarding the maximum working and rest times.
- Ensure that the assigned security personnel have the appropriate night work permit.

Conclusion

For every trade fair appearance, the regulations in the area of permits should be checked in any case and the corresponding permits should be obtained. In addition, from a social security point of view, it is advisable to obtain the A1 form or the expatriate certificate for the country of the trade fair for the employees in advance.



Best Practice



So wird Ihr nächster Messeauftritt aus bewilligungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Sicht ein Erfolg

Für viele Unternehmen ist nach wie vor der Messeauftritt einer der wichtigsten Anlässe, an dem die eigenen Produkte vorgestellt werden können. Für eine erfolgreiche Präsentation benötigt es in verschiedener Hinsicht eine sehr gute Vorbereitung und Planung. Für den Fall, dass der Messeauftritt nicht im eigenen Land, sondern im Ausland stattfindet, sind einige rechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Diese müssen ebenfalls in die Organisation mit eingebunden werden.

In der Praxis wird häufig vergessen, dass auch für die Mitarbeiter, welche man auf einer Messe vor Ort einsetzt, möglicherweise eine Arbeitsbewilligung oder Meldung sowie mögliche Arbeitszeit- oder Nachtarbeitsbewilligungen eingeholt werden müssen. Zudem müsste man die Situation aus Sozialversicherungs- bzw. Steuersicht prüfen. Es ist manchmal gar nicht so einfach den Überblick über die verschiedenen Vorschriften zu bewahren und die richtigen Massnahmen zu ergreifen.

Bei Nichteinhalten dieser Vorschriften kommt es leider immer wieder vor, dass die Behörden entsprechende Bussen verhängen.

Fallbeispiel:

Die Drinks Schweiz AG mit Sitz in Zürich produziert unter anderem Abfüllanlagen und Getränkeautomaten. Sie haben sich entschieden, dass sie vermehrt diese auch auf ausländischen Messen vorstellen möchten und erhoffen sich so neue Kunden zu gewinnen. Im Rahmen der Vorbereitung für den Messeauftritt überlegt man sich, wie die Durchführung auf ausländischen Messen am besten geplant und umgesetzt werden kann.

Das Marketingteam hat sich zwei Messen herausgesucht, welche in den nächsten 6 Monaten stattfinden und die für eine weitere Kundengewinnung interessant sind. Eine Messe findet in Deutschland und die andere Messe in Frankreich statt. Die Messen dauern jeweils 2-3 Tage. Der Anlass in Deutschland ist der erste von den beiden, so dass man sich bei der Planung auf diesen konzentriert. Für den Messeauftritt sollen zwei Maschinen vor Ort installiert werden. Dafür benötigt es für den Auf- bzw. Abbau der Maschinen 4 Techniker sowie 4 Personen für die Betreuung des Messestandes sowie Sicherheitspersonal für die Bewachung der Maschinen in der Nacht.

Für den Auf- und Abbau der Maschinen bedarf es hochspezialisierter Fachkräfte, so dass es nur von den eigenen Technikern betreut werden kann. Bei der Auswahl der Techniker entscheidet man sich für die Folgenden: 2 Personen der Drinks Schweiz AG, eine Person der Drinks Deutschland AG sowie eine Person der Drinks Polen AG. Diese Personen werden bereits einen Tag vor Messebeginn die Maschinen aufbauen, während der Messe ebenfalls vor Ort sein und nach Messeende benötigen sie noch einen Tag für den Abbau. Insgesamt schätzt man, dass diese Personen 4-5 Tage vor Ort sein werden. Für die Betreuung des Messestandes wählt man das Personal wie folgt aus: 3 Personen der Drinks Schweiz AG und 1 Person der Drinks Deutschland AG. Alle Personen werden am Vorabend der Messe anreisen und können am letzten Messetag wieder zurückkehren. Sie werden daher lediglich 2-3 Tage vor Ort sein.

Der Marketingverantwortliche ist bei der Drinks Schweiz AG angestellt und wird ein Tag vor der Messe bereits vor Ort sein, um den Messestand einrichten. Für das Sicherheitspersonal möchte man auf Personen vor Ort zurückgreifen.



Best Practice



Frage

Was müsste man für den erfolgreichen Messeauftritt in Deutschland aus bewilligungs-, sozialversicherungs- oder steuerrechtlicher Sicht unternehmen?

Lösungsmöglichkeiten

Zusammengefasst werden auf der nächsten Messe in Deutschland die folgenden Personen vor Ort sein:

	Anzahl Personen	Anzahl Tage
Maschineninstallation		
Drinks Schweiz AG	2	4-5
Drinks Deutschland AG	1	4-5
Drinks Polen AG	1	4-5
Betreuung des Messestandes		
Drinks Schweiz AG	3	2-3
Drinks Deutschland AG	1	2-3
Marketingverantwortlicher		
Drinks Schweiz AG	1	3-4
Sicherheitspersonal		
contracted locally	1	2-3

Sowohl für die Mitarbeiter der Drinks Deutschland AG als auch für das Sicherheitspersonal muss im Bezug auf die bewilligungs-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Aspekte zusätzlich nichts unternommen werden.

Lediglich für die Personen der Drinks Schweiz AG sowie der Drinks Polen AG müsste die Situation genauer geprüft werden. Die Prüfung umfasst in der Regel die folgenden Punkte:

- Arbeitsbewilligung / Meldeverfahren (Posted Workers Notification)

In Deutschland gibt es verschiedene Meldevorschriften, welche bei einem Einsatz von Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber geprüft werden müssen:

- Nach dem Mindestlohngesetz
- Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Gemäss den Meldevorschriften nach dem Mindestlohngesetz muss grundsätzlich eine Meldung für Personen, welche mit dem Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen betraut sind, vorgenommen werden. Eine Ausnahme davon besteht lediglich, wenn der Mitarbeiter entweder ein Bruttosalär von mehr als EUR 4'176 (Stand 2023), oder ein regelmässiges Bruttosalär von mehr als EUR 2'784 während der letzten 12 Monate (Stand 2023) verdient hat.

Die Mitarbeiter der Drinks Schweiz AG erfüllen dieses Kriterium. Aus diesem Grund muss für diese Mitarbeiter keine Meldung erfolgen. Für den Mitarbeiter der Drinks Polen AG muss jedoch eine Meldung gemäss dem Mindestlohngesetz vorgenommen werden, da sein monatliches Bruttosalär bei EUR 2'500 liegt.

Die entsprechenden Regelungen können unter diesem Link abgerufen werden: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Anmeldungen-bei-Entsendung/Anmeldung/anmeldung_node.html#doc305240bodyText4



Best Practice



Nachtarbeit / Sonn- und Feiertage

Sofern für die Installation der Maschinen auch Nachtarbeit notwendig ist bzw. der An- und Aufbau auf einen Sonn- oder Feiertag entfällt, muss dies möglicherweise vor Ort zusätzlich bewilligt werden. Auch für die anderen eingesetzten Mitarbeiter inkl. dem Sicherheitspersonal muss dies geprüft werden.

Arbeitszeit

Die geltenden Vorschriften der maximalen Arbeitszeiten, inklusive Ruhezeiten, müssen gleichermassen beachtet werden.

Sozialversicherung

Die Mitarbeiter bleiben weiterhin der Sozialversicherung ihres Heimatlandes unterstellt.

Um dies eindeutig belegen zu können, ist es empfehlenswert die entsprechende schriftliche Bestätigung einzuholen. Sofern der Mitarbeiter Schweizer oder EU-Staatsbürger ist, bescheinigt dies das A1 Formular. Für alle anderen Staatsangehörigen wird eine Entsandtenbescheinigung angeraten.

Des Weiteren sollte geprüft werden, ob die Mitarbeiter im Bezug auf Unfall und Krankheit vor Ort versichert sind. In der Regel sind eventuell entstehende Kosten neben der Unfall- und Krankenversicherung auch in einer vorhandenen Reiseversicherung abgedeckt.

Steuern

Aufgrund dessen, dass alle Mitarbeiter der Drinks Schweiz AG sowie auch der Drinks Polen AG sich weniger als 183-Tage in Deutschland aufhalten, keine Salärkosten aus Deutschland bezahlt erhalten sowie auch keine Kosten an die Drinks Deutschland AG weiterbelastet werden, entsteht für die Mitarbeiter keine Steuerpflicht in Deutschland. Es kommen hierfür die Regelungen der Monteurklausel aus dem entsprechenden Doppelbesteuerungsabkommen zum Tragen.

Die Mitarbeiter müssen den Lohn in ihrem Heimatland versteuern.

Sollte einer dieser Mitarbeiter sich allerdings noch für andere Projekte/ Einsätze oder auch aus privaten Gründen sich in einem Kalenderjahr mehr als 183 Tage in Deutschland aufhalten, so würde der Mitarbeiter für den Zeitraum der Messetage in Deutschland ebenfalls steuerpflichtig werden.

Zusammengefasst ergeben sich daraus die folgenden Schritte:

- Meldung nach dem Mindestlohngesetz des Mitarbeiters der Drinks Polen AG
- Einholung des A1 Formulars für alle Mitarbeiter der Drinks Schweiz AG sowie des Mitarbeiters der Drinks Polen AG
- Mitteilung der Mitarbeiter der Drinks Schweiz AG sowie des Mitarbeiters der Drinks Polen AG bezüglich der maximalen Arbeits- und Ruhezeiten
- Sicherstellung, dass das beauftragte Sicherheitspersonal die entsprechende Nachtarbeitsbewilligung vorweist

Fazit

Für jeden Messeauftritt sollten die Vorschriften im Bewilligungsbereich in jedem Fall geprüft sowie die entsprechenden Bewilligungen eingeholt werden. Zudem ist es aus Sozialversicherungssicht empfehlenswert, das A1 Formular bzw. die Entsandtenbescheinigung für das Messeland für die Mitarbeiter vorab jeweils einzuholen.

Legal disclaimer

The content of this presentation is for general guidance only and should by no means be used as a substitute for an individual consultation with professional accounting, tax, legal or other competent advisers. While we have made every attempt to ensure that the information delivered with this presentation has been obtained from reliable sources, CONVINUS is not responsible for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of this information. The entire content of this webinar is the intellectual property of CONVINUS and is under copyright. Any modification, duplication, distribution and public disclosure of the content or parts thereof requires the written consent of CONVINUS.

Our Offices



Zurich

Talstrasse 70
CH-8001 Zurich

Tel. +41 44 250 20 20
Fax +41 44 250 20 22

info.zuerich@convinus.com



Basel

Aeschengraben 29
CH-4051 Basel

Tel. +41 61 508 20 40
Fax +41 61 508 20 44

info.basel@convinus.com



Geneva

Postfach
CH-1215 Geneva

Tel. +41 22 508 20 60
Fax +41 22 508 20 66

info.genf@convinus.com



Zug

Turmstrasse 18
CH-6300 Zug

Tel. +41 41 508 20 70
Fax +41 41 508 20 77

info.zug@convinus.com

NOTE:

The contents of this newsletter represent only general information and are in no way a substitute for individual advice. The contents have been selected with great care, but CONVINUS accepts no liability for any damage whatsoever resulting from the use of the information provided here. The entire content of the newsletter is the intellectual property of CONVINUS and is subject to copyright. Any modification, copying, distribution and public reproduction of the content or parts thereof requires the prior written consent of CONVINUS.

IMPRINT:

Publisher: CONVINUS GmbH · Talstrasse 70 · CH-8001 Zurich
Tel. +41 44 250 20 20 · Fax +41 44 250 20 22
info@convinus.com · convinus.com · © CONVINUS GmbH
You can also visit us on LinkedIn, Youtube & TikTok